

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 7 settembre 2005 in Brescia

tra

- la **LONATI S.p.A**, rappresentata dal Sig. Gian Battista Garza (Procuratore per le Relazioni Industriali) e il Sig. Massimo Strabla (Responsabile del Personale).
- e
- la **RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**, nelle persone dei Sigg. Rossano Gatti, Pasolini Roberto, Domeneghetti Valentino, Aldo Favalli, Claudio Moneghini, Gaffurini Mauro, assistite dalla Fiom/Cgil e Fim/Cisl nelle persone del Sig. Damiano Galletti e della Sig.ra Laura Valgiovio.

### **Premesso che:**

- Le parti si danno atto che è stata fornita l'informazione prevista dal vigente C.C.N.L. sulla situazione aziendale e sulle prospettive produttive ed occupazionali, con particolare riguardo agli investimenti in corso, per il miglioramento della qualità e dell'efficienza complessiva utile alla competitività.

### **Si conviene e si stipula quanto segue:**

#### **INFORMAZIONI**

- Quadrimestralmente l'Azienda informerà la R.S.U su:
- Orario di lavoro e utilizzo istituti contrattuali.
- Assunzioni, in tale occasione si forniranno informazioni su eventuali assunzioni previste nel trimestre successivo.
- L'Azienda fornirà alle R.S.U le informazioni sul decentramento produttivo, previste dal vigente CCNL, art. 6.5 disc. gen., sez. prima.

#### **AMBIENTE e SICUREZZA**

- Nel corso del 2006 è previsto lo svolgimento di attività formativa ai dipendenti.
- Dopo il completamento dei lavori esterni, nel 2006 è prevista la sostituzione di armadietti ed integrazione docce.

#### **INQUADRAMENTO E PROFESSIONALITÀ**

- Azienda ed R.S.U svolgeranno incontri periodici per considerare la professionalità in atto nelle singole aree ed il suo andamento.
- Le parti confermano quanto previsto in materia di percorsi professionali dall'accordo aziendale del 24.2.2001.



## CALENDARIO FERIE

- Entro la prima settimana di febbraio Azienda ed R.S.U si incontreranno per definire la fermata collettiva per eventuali ponti del 1° semestre.
- Entro il 10 di aprile, per definire la collocazione delle tre settimane di fermata per ferie estive, mentre eventuali periodi aggiuntivi saranno esaminati entro il mese di maggio.
- Entro il 15 di ottobre per definire la fermata collettiva per eventuali ponti in occasione delle festività di Ognissanti ed Immacolata.
- Entro la prima settimana di novembre per definire l'eventuale fermata collettiva di fine anno.

In tali occasioni si definiranno gli istituti contrattuali da utilizzare per le relative coperture.

## ORARIO LAVORO

- Considerato l'attuale assetto produttivo e l'organizzazione del lavoro in atto, l'azienda conferma gli orari di lavoro in essere.
- Eventuali modifiche all'orario di lavoro giornaliero e/o settimanale, saranno preventivamente esaminate con la RSU per ricercare un'intesa.
- A fronte di esigenze tecnico-organizzative e/o produttive, le parti si incontreranno per ricercare idonee soluzioni.

## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (CTD) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE (CTEMP)

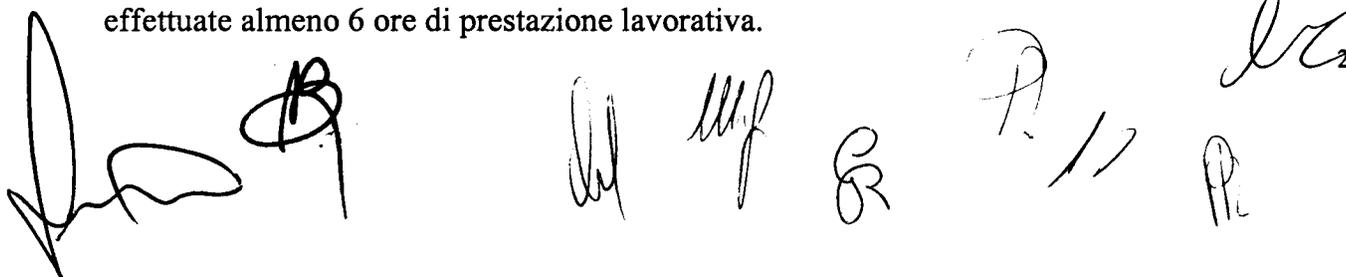
- L'Azienda potrà ricorrere all'utilizzo di tali contratti, entro il limite del 10% dell'organico complessivo.
- Di norma i contratti di durata superiore a 12 mesi, anche non continuativi nell'arco del biennio, saranno trasformati a tempo indeterminato.
- Qualora l'azienda non intendesse procedere alla trasformazione di cui sopra, informerà preventivamente la RSU sulle cause ostative.

## FAIL

- L'attuale quota a carico azienda dal 2006 viene elevata a 6,00 € mensili (€ 72,00 annui).

## LAVORO NOTTURNO (22-06):

- A far data dal 01.01.2006 ai lavoratori turnisti, ad esclusione dei discontinui, adibiti al turno notturno (dalle ore 22.00 alle ore 06.00) ai fini della maturazione del disagio turno di 30 minuti saranno considerate utili le assenze per assemblea e per ferie, se nella notte vengono effettuate almeno 6 ore di prestazione lavorativa.



## MENSA AZIENDALE

- Il costo del pasto a carico dei dipendenti viene elevato, a decorrere dalle date sotto indicate, ai seguenti importi:  
01/01/2006: euro 0,90  
01/01/2007: euro 1,00

## ARMONIZZAZIONE ex CILMAC

- Con la retribuzione del mese di agosto 2005 cesserà la pratica dell'erogazione di acconti mensili su salari e stipendi, poiché saranno applicate le modalità di pagamento in corso per la generalità dei dipendenti Lonati.
- Gli effetti economici del presente accordo per l'anno 2005, relativamente al PRS ed al PDR, saranno erogati con la retribuzione del mese di ottobre 2005 per un importo di euro 277,00 lordi.
- Dal 1° gennaio 2006 cesserà di produrre i suoi effetti l'applicazione dell'istituto contrattuale "quattordicesima" mensilità e di tutti gli altri istituti retributivi e normativi applicati ai dipendenti ex-Cilmac.
- Dal mese di gennaio 2006 troveranno applicazione le voci retributive e normative attualmente in essere per i dipendenti Lonati, fermo restando che l'applicazione delle voci retributive "Superminimo" e "3° elemento" Lonati, comporterà l'assorbimento, sino a concorrenza, dei superminimi individuali ex Cilmac.
- Per l'anno 2006, le eventuali differenze in positivo, così derivanti dall'applicazione della struttura retributiva Lonati, saranno riconosciute in due tranches di pari importo, con le retribuzioni del mese di aprile e settembre 2006.  
Ai dipendenti indicati nell'allegato 1, gli importi di cui sopra saranno corrisposti con la retribuzione del mese di settembre 2006.
- Dal 2006 sarà versato al FAIL il previsto contributo aziendale.
- Ai dipendenti ex-Cilmac, ai quali l'applicazione degli istituti contrattuali esistenti in Lonati S.p.A. determinasse una riduzione della retribuzione annua attualmente percepita, sino a concorrenza verrà mantenuta la relativa differenza sotto la voce "Premio ad personam" annuale da corrispondersi con la retribuzione del mese di luglio.

Con la stipula del presente accordo, a completa definizione delle richieste presentate in materia, le parti convengono di aver concluso l'azione di armonizzazione dei trattamenti economico e normativi applicati ai dipendenti ex-Cilmac.

## PREMIO DI RISULTATO

In linea con le intese contenute nel protocollo triangolare del 23 luglio 1993, ribadite nell'intesa sul patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998, recepite dall'accordo nazionale di rinnovo del 4 febbraio 1997 e riconfermate dal vigente CCNL che ha sancito la possibilità di concretizzare una flessibilità retributiva legata alla definizione di parametri quali redditività, produttività e qualità, la retribuzione collettiva aziendale avrà anche andamenti variabili in relazione al risultato degli indici collegati alle performances aziendali.

3

Pertanto nell'ambito del presente accordo, le parti per realizzare anche un effettivo coinvolgimento dei dipendenti nell'andamento della Società, convengono di istituire, per la vigenza del presente accordo, un "Premio di Risultato" annuale variabile strettamente correlato ai risultati conseguiti che sarà determinato nella sua entità da importi predefiniti in relazione ai livelli raggiunti dall'indice del parametro preso a riferimento, i cui elementi essenziali sono stati ampiamente illustrati alle RSU, compreso copia del modulo di report.

Il parametro preso a riferimento per la determinazione del Premio di Risultato, per comune volontà delle parti, sarà legato al seguente indicatore:

➤ **INDICATORE PRODUTTIVITA' ED EFFICIENZA LONATI** (di seguito denominato IPEL)  
In relazione al rapporto tra le ore ciclo assegnate (rilevabili dal report del sistema informativo aziendale) e le ore effettivamente lavorate, comprese le ore straordinarie (escluso i Dirigenti).

Il presente P.d.R. è definito per la durata dell'accordo, come di seguito indicato:

**PREMIO RISULTATO STABILIZZATO (P.R.S.)**

Sotto la voce "Premio Risultato Stabilizzato" verranno corrisposti i seguenti importi:

Dal 01.09.2005: € 260,00 lordi annuali (20,00 lordi mensili - 0,116/h)

Dal 01.04.2006: € 130,00 lordi annuali (10,00 lordi mensili - 0,058/h)

<b>IPEL</b>		<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Note</b>
Fasce d'obiettivo						
1°	36,0	1.823,00	1.959,00	2.099,00	2.289,00	
2°	35,5	1.793,00	1.924,00	2.049,00	2.224,00	
3°	35,0	1.763,00	1.884,00	2.004,00	2.164,00	
4°	34,5	1.733,00	1.849,00	1.959,00	2.104,00	
5°	34,0	1.703,00	1.809,00	1.909,00	2.044,00	
6°	33,5	1.673,00	1.774,00	1.864,00	1.984,00	
7°	33,0	1.648,00	1.734,00	1.814,00	1.924,00	
8°	32,5	1.616,00	1.699,00	1.769,00	1.864,00	Vedi nota *

\* Per gli anni 2005 e 2006, l'importo annuo di € 1.439,00 già ricompreso negli importi indicati nella tabella di cui sopra, verrà corrisposto al mantenimento del valore 114, rilevabile dal risultato prodotto dall'indicatore I.P.A.G. di cui all'accordo aziendale del 24.2.2001.

Per gli anni 2007 e 2008, l'importo di € 1439,00 già ricompreso negli importi indicati nella tabella di cui sopra, verrà corrisposto al mantenimento del valore 32,5 del nuovo indicatore di produttività IPEL.

4

A far data dal 1° gennaio di ogni anno l'Azienda corrisponderà a titolo di anticipo per il P.d.R. dell'anno di riferimento i seguenti importi, suddivisi in 12 quote mensili:

**2005:** euro 1.416,00 annue/ lorde / pro capite euro 137,25 mensili dal 01.09.2005  
Con la retribuzione di settembre 2005, sarà corrisposto un importo di € 200,00.

**2006:** euro 1.699,00 annui / lordi / pro capite (euro 141,58 mensili)

**2007:** euro 1.769,00 annui / lordi / pro capite (euro 147,42 mensili)

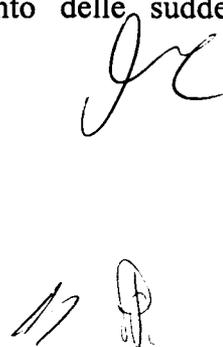
**2008:** euro 1.864,00 annui / lordi / pro capite (euro 155,33 mensili)

L'erogazione salariale a conguaglio del Premio di Risultato avverrà con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo al periodo di riferimento.

Il Premio di Risultato così definito sarà comprensivo di qualsiasi incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR (sui quali, pertanto, detto premio non verrà computato).

- Al fine della verifica e dell'informazione sull'andamento dell'indice relativo alla determinazione del premio, verrà effettuato un incontro quadrimestrale tra le parti, in sede aziendale.
- Avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori il cui rapporto di lavoro fosse in corso nell'anno di riferimento del premio stesso.
- Ai lavoratori dimissionari prima del mese di erogazione del conguaglio P.D.R., sarà liquidato il valore del premio dell'anno precedente, senza ulteriori aggiunte.
- Per i lavoratori interinali si considererà il valore del P.D.R. dell'anno precedente.
- Per i rapporti di lavoro iniziati nell'anno cui si riferisce il premio, questo sarà erogato in dodicesimi, a tale effetto la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.
- Per i lavoratori con orario ridotto (part-time, etc.) il valore del premio di risultato sarà proporzionato al minor orario di lavoro praticato.

Qualora durante la vigenza del presente accordo, vi siano modifiche a gli elementi assunti a riferimento nella definizione degli obiettivi produttivi ed in particolare sulla produttività, interventi in materia di modifiche tecnico-organizzative, di prodotto e/o situazioni straordinariamente anomale di mercato che, rispetto all'andamento economico generale di Lonati S.p.A. ed al P.d.R., incidano in modo diverso, si provvederà ad un esame delle cause ed alle eventuali modifiche al meccanismo del P.d.R. che tengano conto delle suddette modificazioni intervenute.



## DECONTRIBUZIONE

Le erogazioni del P.D.R., in conformità al già citato protocollo del luglio 1993, rientrano nel regime contributivo-assistenziale stabilito dall'art.2 D.L 25/03/1997 n. 67 convertito con modificazioni in Legge 23 maggio 1997, n. 135 e dal D.Lgs. n° 314 del 2.09.1997 e sue successive modificazioni o integrazioni.

Ai sensi delle vigenti norme in materia, il presente verbale di accordo, entro 30 gg., verrà depositato a cura dell'Azienda presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Brescia.

## DECORRENZA E DURATA

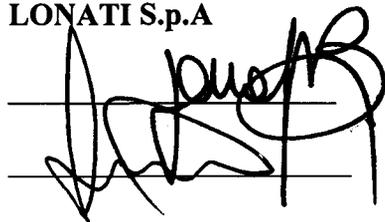
Il presente accordo, ad esclusione delle materie che richiamano altra intesa, annulla e sostituisce il precedente datato 24.02.2001.

**La scadenza del presente accordo è stabilita al 31.12.2008. Sino a tale data i lavoratori e le OO.SS non presenteranno ulteriori richieste collettive di carattere economico.**

In caso di disdetta, il presente accordo resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da un eventuale nuovo accordo.

Letto, confermato e sottoscritto,

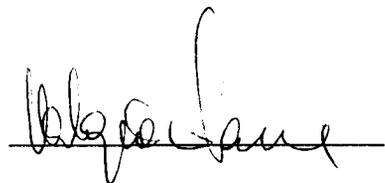
LONATI S.p.A



FIOM/CGIL



FIM/CISL



RAPPR.SIND.UNITARIE (R.S.U)

